

DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-12-45-56>

Роль и место регионального университета в системе подготовки кадров в оценках работодателей

Богуславский Михаил Викторович – д-р пед. наук, проф., член-корр. РАО, заведующий центром истории педагогики и образования, hist2001@mail.ru

Институт стратегии развития образования РАО, Москва, Россия

Адрес: 105062, г. Москва, ул. Жуковского, 16

Ладыжец Наталья Сергеевна – д-р филос. наук, проф., зав. кафедрой социологии, lns07@mail.ru

Санникова Ольга Владимировна – д-р социол. наук, доцент, проф. кафедры социологии, alexbor@udm.ru

Удмуртский государственный университет, Ижевск, Россия

Адрес: 426034, г. Ижевск, ул. Университетская, 1

Неборский Егор Валентинович – д-р пед. наук, доцент, проф. кафедры педагогики, ev.neborskii@mpgu.su

Московский педагогический государственный университет, Москва, Россия

Адрес: 119991, г. Москва, ул. Малая Пироговская, 1, стр. 1

***Аннотация.** Статья подготовлена по материалам полевого исследования, проведённого в Удмуртском государственном университете в рамках проекта «Транзитивный университет в условиях глобальных, национальных и региональных вызовов». В статье представлены результаты анкетирования работодателей по вопросу оценки качества подготовки выпускников, выявления критериев и каналов подбора персонала, а также мнений относительно существующих форм сотрудничества между организациями Удмуртии и образовательными учреждениями. Целью исследования являлось прояснение роли и места Удмуртского государственного университета в системе подготовки кадров в регионе. Метод исследования – онлайн-анкетирование, выборка – стихийная, количество организаций – 192. Результаты проведённого исследования обнаруживают достаточно неоднозначную картину. С одной стороны, очевидно, что в целом в организациях Удмуртии преобладают скорее невысокие оценки качества подготовки специалистов в Удмуртском государственном университете, поскольку большинство средних оценок ниже 4 баллов. С другой стороны, в ответах представителей опрошенных организаций зафиксированы формальные способы сотрудничества с вузом, которые исчерпываются организацией дипломной/преддипломной практики и наймом на работу молодых специалистов. Очевидна также низкая заинтересованность работодателей в финансировании развития новых технологий и подготовке необходимых специалистов. В преобладающем большинстве случаев предприятия хотят получать готовых сотрудников под свои текущие нужды без согласованного ресурсозатратного и долгосрочного сотрудничества. Каналы связи и согласованного долгосрочного взаимодействия между университетом и работодателями чаще всего либо отсутствуют, либо оцениваются как формально-эпизодические. Здесь в качестве существенных причин можно выделить: недостаточность финансовых ресурсов малых организаций для работы с университетами; недостаток времени или желания со стороны организаций; отсутствие у самого университета ресурсов для реализации заказа; ориентацию на «традиционные*

отрасли промышленности» в Удмуртской Республике в ущерб развитию инновационного потенциала региона, что приводит к закреплению практики работодателей по «самостоятельному доучиванию на производстве».

Ключевые слова: региональный университет, работодатели, качество подготовки выпускников, опрос работодателей, Удмуртский государственный университет

Для цитирования: Богуславский М.В., Ладыжец Н.С., Неборский Е.В., Санникова О.В. Роль и место регионального университета в системе подготовки кадров в оценках работодателей // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 12. С. 45-56. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-12-45-56>

Введение

В отечественных и зарубежных академических и бизнес-кругах давно стало аксиомой утверждение, что создание университетами различных по формату бизнес-инкубаторов и технопарков является важным стимулом для инновационного экономического развития региона и создания рабочих мест [1]. Ряд исследований обнаруживает также корреляцию между открытием университетами лабораторий и ростом количества патентов, в совокупности свидетельствующих о возрастании влияния университетов на региональное развитие [2]. Университеты способны быть точкой распределения и координации процессов инноваций в системе взаимодействия региональных акторов [3]. Здесь становится значимым контекст, а именно инновационная среда для создания и продвижения различного рода инноваций [4], во многом возникающая благодаря согласованному, совместному участию университета и бизнеса. Иными словами, для развития инноваций и достижения прогресса в области подготовки кадров необходим взаимный интерес, как правило, по инициативе университета, и ресурсное обеспечение такого рода взаимодействия.

Актуализация третьей миссии университета [5] и неоднозначные результаты реформирования высшей школы в начале XXI в. [6] привели к необходимости перестройки всей системы высшего образования и переходу к организационным моделям университетов третьего поколения [7], открытых для инновационного взаимодействия со всеми вовлечёнными в этот процесс агентами. Следует

сказать о том, что в отечественной научно-исследовательской литературе уже достаточно полно представлены результаты анализа перспектив региональной деятельности российских «опорных вузов» как активных участников социально-экономического развития территории [8], опыт разработки и стратегического планирования опережающих научно-образовательных программ [9], апробация стратегических программ вуза как генератора развития региона [10], системные проблемы взаимодействия университетов со сферой производства [11].

Однако, несмотря на свою преимущественно определяющую инициативную роль, региональный университет является только одним из акторов. В связи с этим особый интерес представляет прояснение роли и места регионального университета в системе подготовки кадров главного потребителя конечной университетской продукции – работодателей, т.е. организаций и промышленных предприятий, с позиций их собственных оценок.

Рамка исследования

В сентябре–ноябре 2019 г. в рамках исследовательского проекта с целью выявления заинтересованности организаций региона в предлагаемых образовательных программах, а также роли и места ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» (УдГУ) в системе подготовки кадров в регионе, был проведён опрос респондентов, представляющих 192 предприятия и организации, зарегистрированные в Удмуртской Республике.

Методом сбора первичной информации был определён онлайн-опрос. Тип выборки: стихийная, с добровольным рекрутированием в социальных сетях, в бизнес- и HR-сообществах, а также посредством массовой электронной почтовой рассылки по открытым базам данных организаций. По структуре зарегистрированных на территории Удмуртии организаций в выборке преобладают средние и крупные организации. Более половины принявших участие в исследовании, имеют статус производственного кооператива, товарищества или ООО. С точки зрения видов экономической деятельности, выборочная совокупность относительно генеральной смещена в сторону промышленного производства, консалтинга и ИТ; в меньшей степени представлены организации оптовой и розничной торговли, производства питания. 45% ответивших на интерактивную анкету – это специалисты отделов кадров или руководители соответствующих отделов, 40% – руководители высшего звена организации или её собственники, 8% – руководители структурного подразделения, 7% – рядовые специалисты. Возраст принявших участие в исследовании в интервале от 25 до 35 лет отмечен в анкетах 37% респондентов, 30% представлены респондентами до 25 лет, и около 20% опрошенных составили возрастную группу от 35 до 45 лет. Подавляющее большинство респондентов имеют высшее образование (87,5% – высшее, 2,1% – учёную степень), 68,2% – обучались в Ижевске, 10% – в соседних регионах, 13% – в Москве, Санкт-Петербурге, оставшиеся – в других регионах РФ и мира.

Результаты исследования и обсуждение

Результаты исследования были структурированы по трём блокам: оценка качества подготовки выпускников УдГУ; критерии и каналы подбора персонала в организациях Удмуртии; существующие формы сотрудничества между организациями Удмуртии и образовательными учреждениями.

Оценка качества подготовки выпускников Удмуртского государственного университета. В ходе опроса представителям организаций предлагалось произвести оценку качества подготовки выпускников по нескольким критериям на основе собственного опыта, опыта коллег, материалов СМИ. Наименее высокие оценки по всей выборке получили навыки практического применения профессиональных знаний и уровень профессионального знания. Наиболее высоко были оценены навыки общения и взаимодействия в коллективе, умение работать в команде. При этом оценки, выставленные представителями разных сфер деятельности, оказались различны (Табл. 1). Наиболее высокие оценки по уровню профессиональных знаний были выставлены в организациях связи, оптовой и розничной торговли. Наименее низко уровень профессиональных знаний был оценён в сфере деловых услуг и промышленности. Умение переучиваться и осваивать новые знания в среднем выше оценивают в финансовой сфере, строительстве и промышленности. Обращает на себя внимание тот факт, что навыки практического применения профессиональных знаний оцениваются ниже 4 баллов во всех сферах экономической деятельности.

Критерии и каналы подбора персонала в организациях Удмуртии. Уровень профессиональных знаний для подавляющего большинства организаций является ключевым критерием. Также среди важных были отмечены: умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе, освоение нового в профессии, умение переучиваться, умение ставить и решать задачи. Такие критерии, как готовность к сверхурочной работе либо к работе в режиме аврала, а также к прохождению стажировок и обучения за границей, были определены как менее значимые (Табл. 2).

Результаты исследования обнаруживают нежесткие требования к претендентам: 72% организаций устраивает подготовка на уровне бакалавра, 50% готовы рассмотреть кандидатуры без опыта работы. Требования

Таблица 1

Средние оценки уровня подготовки выпускников УдГУ по сферам экономической деятельности

Table 1

Average Estimates of the Level of Training of Udmurt State University Graduates in the Areas of Economic Activity

| Знания, умения, навыки | Сфера деловых услуг | Промышленность | Оптовая и розничная торговля | Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг | Связь | Финансовая деятельность | Строительство | По всей выборке |
|---|---------------------|----------------|------------------------------|---|-------|-------------------------|---------------|-----------------|
| Навыки общения и взаимодействия в коллективе, умение работать в команде | 4,17 | 4,29 | 3,87 | 4,05 | 3,89 | 4,30 | 4,38 | 4,16 |
| Умение переучиваться, осваивать новые знания | 4,03 | 4,19 | 3,64 | 3,86 | 3,67 | 4,50 | 4,38 | 4,03 |
| Инициативность, творческий подход к делу, умение вырабатывать и предлагать новые идеи и решения | 3,94 | 4,06 | 4,00 | 3,81 | 4,00 | 4,30 | 4,00 | 4,01 |
| Следование нормам трудовой этики, дисциплинированность | 3,88 | 4,19 | 3,78 | 4,05 | 4,22 | 4,10 | 3,88 | 4,02 |
| Уровень профессиональных знаний | 3,69 | 3,65 | 3,96 | 3,95 | 4,00 | 3,90 | 3,88 | 3,83 |
| Навыки практического применения профессиональных знаний | 3,54 | 3,61 | 3,80 | 3,90 | 3,56 | 3,60 | 3,75 | 3,69 |

Источник: составлено авторами.

Source: compiled by the authors.

Таблица 2

Рейтинг наиболее значимых критериев при подборе персонала (% от общего числа ответивших; доверительный интервал – 3,6)

Table 2

Rating of the most significant criteria in the selection of personnel (% of the total number of respondents; confidence interval – 3.6)

| Критерии | Число организаций | % от общего числа ответивших |
|---|-------------------|------------------------------|
| Владение базовыми профессиональными знаниями | 102 | 53,1 |
| Умение переучиваться, осваивать новое в профессии | 89 | 46,4 |
| Умение ставить и решать задачи | 89 | 46,4 |
| Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе | 84 | 43,8 |
| Инициативность, творческий подход к делу | 73 | 38,0 |
| Уровень трудовой дисциплины | 50 | 26,0 |
| Уровень общей культуры | 29 | 15,1 |
| Умение воспользоваться новыми возможностями, адаптироваться к новым обстоятельствам | 28 | 14,6 |
| Знание современных информационных технологий | 27 | 14,1 |
| Умение представить результаты своего труда | 23 | 12,0 |
| Умение эффективно планировать своё время | 20 | 10,4 |
| Знание SMM-технологий | 20 | 10,4 |
| Готовность работать сверхурочно, в режиме аврала | 12 | 6,3 |
| Прохождение стажировок и обучения за границей | 5 | 2,6 |

Источник: составлено авторами.

Source: compiled by the authors.

Мягкий рейтинг наиболее эффективных каналов подбора персонала в организациях
Удмуртии (доверительный интервал – 4,58)

Таблица 3

Table 3

Soft rating of the most effective recruitment channels in Udmurtia organizations
(confidence interval – 4,58)

| Каналы подбора персонала | Число организаций | % от общего числа ответивших |
|--|-------------------|------------------------------|
| Объявления на специализированных сайтах в Интернете | 119 | 62,0 |
| Рекомендации коллег, партнёров по бизнесу, бизнес-сообщества | 93 | 48,4 |
| Социальные сети | 88 | 45,8 |
| Рекрутинг в вузах, на факультетах (в том числе (пред)дипломная практика) | 54 | 28,1 |
| Объявления в печатных СМИ | 49 | 25,5 |
| Поиск специалиста внутри организации | 48 | 25,0 |
| Родственные и дружеские связи | 44 | 22,9 |
| Государственные центры занятости | 41 | 21,4 |

Источник: составлено авторами.

Source: compiled by the authors.

к кандидатам варьируются в зависимости от сферы экономической деятельности организации. Если в сфере страхования, деловых услуг и связи требования к опыту работы отсутствуют или минимальны, то в организациях, оказывающих коммунальные услуги, в том числе производства и распределения газа, электричества и воды, эти требования значительно выше. Нежесткие требования наблюдаются и в отношении возраста претендентов: 72% выразили готовность рассмотреть обращения кандидатов моложе 25 лет, 17% отметили, что возраст не имеет значения. В отношении каналов подбора персонала работодатели Удмуртии придерживаются традиционных вариантов (Табл. 3)

У работодателей в организациях наиболее востребованными являются специалисты с инженерно-техническим профилем подготовки (конструкторы, инженеры, ИТ-специалисты) – 53,9%. Далее следуют юристы, экономисты и управленцы – 36,1%, специалисты в области филологии, рекламы, PR, маркетинга, психологии – 24,1%, биологи, химики, физики – 4%. В числе необходимых для работы организаций профессионалов, подготовка которых не осуществляется на территории Удмуртской Республики, были названы: аналитик для работы с данными

продаж, аналитик по продажам и данным, специалист в области мехатроники и робототехники, предприниматель в инновационной деятельности, наладчик современного оборудования, настройщик и наладчик роботизированных конвейеров, специалист в области новых рекламных технологий, SMM, web-аналитик, юрист по международному праву, оператор станков ЧПУ, разработчик мобильных приложений, специалист по умному дому и интернету вещей, специалист в области проектирования новых систем дистанционного обслуживания счётчиков, специалист в области анализа маршрутных сетей, находящий оптимальные логистические решения, data-аналитик, backend-разработчик и др.

Формы сотрудничества между организациями Удмуртии и образовательными учреждениями. В ходе опроса руководителей организаций и кадровых служб выяснялось их мнение о степени соответствия сегодняшнего российского высшего образования современным требованиям экономики и условиям ведения бизнеса. Респонденты менее половины организаций отметили, что уровень образования выпускников полностью (5,7%) или частично соответствует (43,2%) необходимому уровню требований. 28,1% организаций оценили уровень образования как,

Таблица 4

Рейтинг форм сотрудничества организаций с вузами для привлечения студентов/выпускников
профильных специальностей (доверительный интервал – 4,58)

Table 4

Rating of forms of cooperation between organizations and universities to attract students /
graduates of specialized specialties (confidence interval – 4,58)

| Формы сотрудничества | Число организаций | % от общего числа ответивших |
|--|-------------------|------------------------------|
| Не сотрудничали с вузами | 92 | 48,4 |
| Организуем стажировки, практику на предприятии/в организации | 70 | 36,8 |
| Участвуем в Ярмарках вакансий, проводимых вузами | 58 | 30,5 |
| Участвуем в Днях открытых дверей | 32 | 16,8 |
| Заключаем прямые договора на подготовку специалистов | 17 | 8,9 |
| Наши работники проводят регулярные учебные семинары, ведут курсы в вузе | 13 | 6,8 |
| Формируем заявки на выполнение дипломных работ по интересующей проблематике на предприятии/организации | 11 | 5,8 |
| Организуем конкурсы студенческих работ, поощряем лучших студентов | 9 | 4,7 |

Источник: составлено авторами.

Source: compiled by the authors.

скорее, не соответствующий современным требованиям ведения бизнеса, 10,9% – как совершенно не соответствующий и 12% затруднились с ответом. Крупные организации оказались в большей степени удовлетворены уровнем подготовки в высших учебных заведениях по сравнению с мелкими и средними. Наименьшую удовлетворённость качеством современного российского высшего образования выразили представители организаций из сфер строительства, финансов и связи.

Несколько менее половины респондентов заявили, что их организации не сотрудничают с высшими учебными заведениями с целью привлечения выпускников вузов и студентов профильных специальностей. Наиболее востребованными формами сотрудничества для трети компаний стали: организация стажировок и практик на предприятии/в организации, а также участие в проводимых вузами ярмарках вакансий. Наименее популярными формами сотрудничества оказались: организация конкурсов студенческих работ, поощрение лучших студентов; формирование заявок на выполнение дипломных работ по интересующей проблематике на предприятии/организации; проведение регулярных учебных семинаров или чтение лекций в вузе

работниками организаций (Табл. 4). В целом формы сотрудничества практически не зависят от отрасли занятости и размеров организации. Однако крупные и средние организации в большей степени склонны сотрудничать с высшими учебными заведениями по привлечению выпускников вузов.

Около 45% организаций хотели бы начать или расширить взаимодействие с учебными заведениями в этом году, 50% организаций в этом не заинтересованы. Данный показатель не зависит от размера и сферы их экономической деятельности. В более чем половине организаций утверждают, что в настоящее время достаточно существующих форм взаимодействия и сотрудничества с вузами. При этом в 28% организаций констатируют невозможность получения специалистов нужного уровня подготовки в результате сотрудничества с вузами. Ещё в четверти отмечают отсутствие ресурсов для расширения сотрудничества. В мелких учреждениях наиболее частыми причинами отсутствия взаимодействия были названы невозможность получения специалиста нужного уровня подготовки, а также невозможность изменения существующих программ подготовки специалистов в соответствии с требовани-

Таблица 5

Мягкий рейтинг направлений, по которым организации готовы сотрудничать с УдГУ
(доверительный интервал – 4,23)

Table 5

A soft rating of areas in which organizations are ready to cooperate with Udmurt State University
(confidence interval – 4,23)

| Направления сотрудничества | Число организаций | % от общего числа ответивших |
|---|-------------------|------------------------------|
| Трудоустройство молодых специалистов | 112 | 58,3 |
| Организация преддипломной и дипломной практики | 94 | 49,0 |
| Предоставление специалистов, работающих на предприятии/организации, для обучения студентов УдГУ | 28 | 14,6 |
| Профильное дополнительное обучение своих работников | 27 | 14,1 |
| Не готовы сотрудничать с УдГУ | 21 | 10,9 |
| Участие в разработке образовательных программ | 18 | 9,4 |
| Предоставление материальной базы, оборудования для работы студентов | 12 | 6,3 |
| Заказ на подготовку специалистов на договорной основе с последующим трудоустройством | 8 | 4,2 |
| Совместное проведение научно-исследовательских работ | 1 | 0,5 |
| Заказ на выполнение научно-исследовательских работ | 1 | 0,5 |

Источник: составлено авторами.

Source: compiled by the authors.

ями предприятия. В крупных и средних организациях чаще указывают на отсутствие ресурсов для расширения сотрудничества.

В целом большинство организаций региона готовы сотрудничать с Удмуртским государственным университетом в рамках двух направлений: по трудоустройству молодых специалистов и организации преддипломной и дипломной практик (Табл. 5). Характерно, что всего две организации из 192 готовы к привлечению ресурсов для совместной научно-исследовательской деятельности. Это может быть связано либо с низким уровнем доверия организаций к результативности научно-исследовательской деятельности УдГУ, либо с необходимостью максимального сокращения издержек. Полученный результат требует отдельного исследования, поскольку может быть симптомом более системной и стратегически значимой проблемы – отсутствия желания стимулировать и давать запрос на инновации в регионе.

Более половины организаций не готовы финансировать обучение своих сотрудников, и лишь треть организаций ориентированы на выделение финансирования для оплаты

учебных курсов и программ профподготовки. Строительные и промышленные организации в большей степени склонны обращаться к средним профессиональным учебным заведениям для повышения квалификации и переподготовки своих сотрудников. В организациях связи, транспорта, оптовой и розничной торговли, предоставления коммунальных, социальных и персональных услуг, бизнес-услуг в большей степени склонны осуществлять обучение силами своих же сотрудников. Кроме того, в трети организаций оптовой и розничной торговли, сферы деловых услуг не предусмотрена никакая специальная дополнительная подготовка сотрудников. Необходимо отметить и то, что, чем меньше организация, тем меньше у неё ресурсов для обеспечения профильной подготовки сотрудников; в то же время чем больше организация, тем охотнее она сотрудничает с различными учебными заведениями по подготовке и повышению квалификации своих сотрудников.

Таким образом, исходя из данных, полученных в ходе опроса, есть основания для утверждения о том, что большая часть организаций Удмуртии не ведёт активной деятель-

ности по развитию сотрудничества с вузами. Основные способы взаимодействия ограничиваются готовностью к найму молодых специалистов и организацией дипломной практики выпускников. Тем не менее, около половины организаций высказались о своей заинтересованности в расширении сотрудничества с вузом. В этом случае существенной становится конструктивная инициативная позиция вузов.

Выводы

Результаты проведённого исследования обнаруживают достаточно неоднозначную картину мнений работодателей о роли и месте регионального университета в системе подготовки кадров.

С одной стороны, в целом в организациях Удмуртии преобладают скорее невысокие оценки качества подготовки специалистов Удмуртским государственным университетом, поскольку большинство средних оценок находятся ниже 4 баллов. Такие оценки в большей степени характерны для представителей небольших фирм, занятых в сфере деловых услуг, прочих коммунальных, социальных и персональных услуг, а также в сфере оптовой и розничной торговли. С другой стороны, в ответах представителей опрошенных организаций зафиксированы формальные способы сотрудничества с вузом, которые исчерпываются организацией дипломной/преддипломной практики и наймом на работу молодых специалистов. Кроме того, сотрудничество реализуется в основном с крупными и средними предприятиями, без внимания к мелким организациям, более половины из которых хотели бы начать взаимодействие, но не получают предложений, да и не располагают достаточными ресурсами для продвижения конкретных инициатив.

Очевидна также низкая заинтересованность работодателей в финансировании развития новых технологий и подготовке необходимых специалистов. В преобладающем большинстве случаев предприятия хотят получать готовых сотрудников под свои теку-

щие нужды без согласованного ресурсозатратного и долгосрочного сотрудничества. Такой подход по определению является деструктивным, многократно увеличивающим риски для регионального экономического развития. Низкий интерес к студентам и образовательным программам их подготовки, с одной стороны, не приводит к реализации ожиданий работодателей в отношении выпускников вузов, с другой, – не обеспечивает достаточных кадровых оснований для развития инновационного потенциала экономики региона.

По результатам исследования можно сделать выводы о том, что в большинстве случаев каналы связи и согласованного взаимодействия на долгосрочной основе между университетом и работодателями либо отсутствуют, либо оцениваются как формально-эпизодические. Здесь в качестве существенных можно выделить несколько причин.

Во-первых, недостаточность финансовых ресурсов малых организаций для работы с университетами, что, впрочем, не препятствует более активному участию в образовательных программах, в их разработке, сопровождении и проведении занятий со студентами на паритетных началах, в том числе – и на своей базе. Например, можно сформировать обучающую сеть из своих сотрудников, преподавателей и других специалистов [12] или, адресуясь к теории стейкхолдеров, использовать методологию управления заинтересованными сторонами [13].

Во-вторых, недостаток времени или желания. В этом случае организациям следует подумать и о перспективах собственной конкурентоспособности на региональном, российском и даже международном рынках, так же как и ветвям республиканской власти – о необходимости развития инновационного потенциала региона.

В-третьих, отсутствие у самого университета ресурсов для реализации заказа. Здесь решением проблемы могла бы стать согласованная деятельность по вынесению проблемы на повестку дня, привлечению ре-

гиональных министерств и ветвей власти для поддержки кооперативных инновационных проектов, включая формирование каналов получения финансирования и экспертного консультирования из других регионов. Также операциональной могла бы стать стратегия разумной специализации [14; 15] – как результат сопоставления сильных сторон университета в области инновационных исследований и обучения с потребностями бизнеса, способствующая определению приоритетов для создания конкурентного преимущества региона и всех участников кооперативного взаимодействия.

В-четвёртых, очевидна ориентация на «традиционные» отрасли промышленности в Удмуртской Республике, снижающая потребности развития инновационного потенциала региона и закрепляющая практики работодателей по самостоятельному доучиванию работников на производстве. В этом случае проблема носит фундаментальный характер, не может быть решена средствами оперативного управления и требует активного участия государства, региональных ветвей власти, способных принимать стратегические управленческие решения и актуализировать нормативные базы для стимулирования инновационных видов деятельности. Здесь полезным также может стать практический и исследовательский опыт кооперативного инновационного сотрудничества, реализованный в концепции «тройной спирали» [16; 17] и представляющий интерес для изучения и адаптации к российским региональным реалиям, в частности, в Удмуртской республике.

Результаты, полученные на нашей выборке, демонстрируют более чем скромные позиции Удмуртской Республики в вопросах развития инновационной экосистемы региона [18; 19]. Поэтому можно сделать вывод о необходимости более детализированных исследований с целью определения форматов улучшения инновационного климата взаимодействия всех стратегически значимых региональных контрагентов, а также

ресурсов комплексного взаимодействия по закреплению кадров и развитию человеческого капитала.

Литература

1. *McAdam M., Miller K., McAdam R.* Situated regional university incubation: A multi-level stakeholder perspective // *Technovation*. 2016. Vol. 50-51. P. 69–78. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2015.09.002>
2. *Cowan R., Zinovyeva N.* University effects on regional innovation // *Research Policy*. 2013. Vol. 42. Issue 3. P. 788–800. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.10.001>
3. *Liu Y., Huang Q.* University capability as a micro-foundation for the Triple Helix model: The case of China // *Technovation*. 2018. Vol. 76-77. P. 40–50. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.02.013>
4. *Sternberg R.* Success factors of university-spin-offs: Regional government support programs versus regional environment // *Technovation*. 2014. Vol. 34. Issue 3. P. 137–148. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2013.11.003>
5. *Laredo P.* Revisiting the Third Mission of Universities: Toward a Renewed Categorization of University Activities? // *Higher Education Policy*. 2007. Vol. 20. Issue 4. P. 441–456. DOI: <https://doi.org/10.1057/palgrave.hep.8300169>
6. *Zomer A., Benneworth P.* The Rise of the University's Third Mission // *Enders J., de Boer H.F., Westerheijden D.F. (Eds.). Reform of Higher Education in Europe*. Rotterdam: SensePublishers, 2011. P. 81–101. DOI: https://doi.org/10.1007/978-94-6091-555-0_6
7. *Wissema J.* Towards the Third Generation University: Managing the University in Transition. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2009. 252 p.
8. *Балмасова Т.А.* «Новая регионализация»: модернизация российских вузов и опыт Германии // *Высшее образование в России*. 2019. Т. 28. № 6. С. 86–96. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-6-86-96>
9. *Стронгин Р.Г., Чупрунов Е.В.* Инновационное образование: опережающая стратегия и интеграция // *Высшее образование в России*. 2014. № 12. С. 5–14.
10. *Белоцерковский А.В.* Вузы как генераторы регионального развития // *Высшее образование в России*. 2015. № 1. С. 5–10.

11. Кудряшова Е.В., Сорокин С.Э., Бугаенко О.Д. Взаимодействие университетов со сферой производства как элемент реализации «третьей миссии» // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 5. С. 9–21. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-5-9-21>
12. Dlouhá J., Huisingh D., Barton A. Learning networks in higher education: universities in search of making effective regional impacts // Journal of Cleaner Production. 2013. Vol. 49. P. 5–10. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.01.034>
13. Albats E., Alexander A., Mahdad M., Miller K., Post G. Stakeholder management in SME open innovation: interdependences and strategic actions // Journal of Business Research. 2019. October. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.038>
14. Regulation (EU) No 1303/2013 of the European Parliament and of the Council // Official Journal of the European Union. Dec, 2013. P. 338. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=celex%3A32013R1303> (дата обращения: 17.11.2020)
15. Secundo G., Perez S., Martinaitis Z., Leitner K. An Intellectual Capital framework to measure universities' third mission activities // Technological Forecasting and Social Change. 2017. Vol. 123. P. 229–239. DOI: [10.1016/j.techfore.2016.12.013](https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.12.013)
16. Leydesdorff L. The triple helix: An evolutionary model of innovations // Research Policy. 2000. Vol. 29. Issue 2. P. 243–255. URL: <https://www.leydesdorff.net/th2/papers/th2ley.htm> (дата обращения: 17.11.2020)
17. Etzkowitz H. The Triple Helix: University-Industry-Government Innovation in Action. London: Routledge, 2008. 180 p.
18. Лешуков О.В., Евсеева Д.Г., Громов А.Д., Платонова Д.П. Оценка вклада региональных систем высшего образования в социально-экономическое развитие регионов России / Институт образования НИУ ВШЭ, 2017. № 3(11). 30 с. (Сер.: Современная аналитика высшего образования). URL: <https://ioe.hse.ru/pubs/share/direct/408112764.pdf> (дата обращения: 17.11.2020)
19. Михайлов А.С., Пекеф И.Ю. Территориальное распределение интеллектуального капитала России // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 6. С. 28–39. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-6-28-39>

Благодарности. Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект №18-013-00447-а «Транзитивный университет в условиях глобальных, национальных и региональных вызовов».

Статья поступила в редакцию 15.06.20

После доработки 06.10.20

Принята к публикации 14.11.20

Regional University's Role and Place in Personnel Training System in Assessments of Employers

Mikhail V. Boguslavsky – Dr. Sci. (Education), Prof., Corr. Member of the Russian Academy of Education, Head of the Centre of History of Pedagogy and Education, hists001@mail.ru

Institute for Strategy of Education Development, Moscow, Russia

Address: 16, Zhukovskogo str., Moscow, 105062, Russian Federation

Natalia S. Ladyzhets – Dr. Sci. (Philosophy), Prof., Head of the Department of Sociology, lns07@mail.ru

Olga V. Sannikova – Dr. Sci. (Sociology), Assoc. Prof., Prof. of the Department of Sociology, alexbor@udm.ru

Udmurt State University, Izhevsk, Russia

Address: 1, Universitetskaya str., Izhevsk, 426034, Russian Federation

Egor V. Neborsky – Dr. Sci. (Ed.), Assoc. Prof., Prof. of the Department of Pedagogy, ev.neborskii@mpgu.su

Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russia

Address: 1/1, Malaya Pirogovskaya str., Moscow, 119991, Russian Federation

Abstract. The article was prepared on the basis of a field study conducted at Udmurt State University within the “Transitive University in the Context of Global, National and Regional Challenges” Project. The article presents the results of a survey of employers on assessment the quality of training of graduates. The study focused on identifying criteria and channels for staff selection, as well as existing forms of cooperation between organizations of Udmurtia and educational institutions. The aim of the study was to clarify the role and place of Udmurt State University in the personnel training in the region. The research method was online questioning, the sample was spontaneous, the number of organizations was 192. The results of the study revealed a rather mixed picture. On the one hand, it is obvious that in general in Udmurtia organizations, rather low assessments of the quality of specialist training at Udmurt State University prevail, since most of the average grades are below 4 points. On the other hand, methods of cooperation with universities are formal and confined to organizing diploma / undergraduate practice and hiring young specialists. The low interest of employers in financing the development of new technologies and training of personnel is also obvious. In the vast majority of cases, enterprises want to get ready-made employees for their current needs without an agreed resource-consuming and long-term cooperation. Channels of communication and coordinated interaction on a long-term basis between the university and employers are most common either absent or are assessed as formal and episodic. Here, several significant reasons can be singled out such as insufficient financial resources of small organizations for working with universities; lack of time or desire on the part of organizations; lack of resources at the university for the implementation of the order; focus on “traditional industries” in the Udmurt Republic while neglecting the needs of the innovative potential development in the region. This results in the persistence of the employers’ practice of “self-education in the workplace.”

Keywords: regional university, employers, quality of training, quality assessment, University – employer cooperation

Cite as: Boguslavsky, M.V., Ladyzhets, N.S., Neborsky, E.V., Sannikova, O.V. (2020). Regional University’s Role and Place in Personnel Training System in Assessments of Employers. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 29, no. 12. pp. 45-56, doi: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-12-45-56> (In Russ., abstract in Eng.).

References

1. McAdam, M., Miller, K., McAdam, R. (2016). Situated Regional University Incubation: A Multi-Level Stakeholder Perspective. *Technovation*. Vol. 50-51, pp. 69-78. doi: <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2015.09.09.002>
2. Cowan, R., Zinovyeva, N. (2013). University Effects on Regional Innovation. *Research Policy*. Vol. 42, Issue 3, pp. 788-800, doi: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.10.001>
3. Liu, Y., Huang, Q. (2018). University Capability as a Micro-Foundation for the Triple Helix Model: The Case of China. *Technovation*. Vol. 76-77, pp. 40-50. doi: <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.02.013>
4. Sternberg, R. (2014). Success Factors of University-Spin-Offs: Regional Government Support Programs Versus Regional Environment. *Technovation*. Vol. 34, Issue 3, pp. 137-148. doi: <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2013.11.003>
5. Laredo, P. (2007). Revisiting the Third Mission of Universities: Toward a Renewed Categorization of University Activities? *Higher Education Policy*. Vol. 20, Issue 4, pp. 441-456. doi: <https://doi.org/10.1057/palgrave.hep.8300169>
6. Zomer, A., Benneworth, P. (2011). The Rise of the University’s Third Mission. In: Enders J., de Boer H.F., Westerheijden D.F. (Eds.). *Reform of Higher Education in Europe*. Rotterdam: Sense Publishers. pp. 81-101. doi: https://doi.org/10.1007/978-94-6091-555-0_6

7. Wissema, J. (2009). *Towards the Third Generation University: Managing the University in Transition*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 252 p.
8. Balmasova, T.A. (2019). "New Regionalization": Modernization of Russian Universities and Experience of Germany. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 28, no. 6, pp. 86-96. doi: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-6-86-96> (In Russ., abstract in Eng.).
9. Strongin, R.G., Chuprunov, E.V. (2014). Innovative Education: an Advanced Strategy and Integration. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 12, pp. 5-14. (In Russ., abstract in Eng.).
10. Belotserkovsky, A.V. (2015) Universities as Generators of Regional Development. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 1, pp. 5-10. (In Russ., abstract in Eng.).
11. Kudryashova, E.V., Sorokin, S.E., Bugaenko, O.D. (2020). University-Industry Interaction as an Element of the University's "Third Mission». *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 29, no. 5, pp. 9-21. doi: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-5-9-21> (In Russ., abstract in Eng.).
12. Dlouhá, J., Huisinigh, D., Barton, A. (2013). Learning Networks in Higher Education: Universities in Search of Making Effective Regional Impacts. *Journal of Cleaner Production*. Vol. 49, pp. 5-10. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.01.01.034>
13. Albats, E., Alexander, A., Mahdad, M., Miller, K., Post, G. (2019). Stakeholder Management in SME Open Innovation: Interdependences and Strategic Actions. *Journal of Business Research*. October. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.038>
14. Regulation (EU) No 1303/2013 of the European Parliament and of the Council. *Official Journal of the European Union*. Dec, 2013. p. 338. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=celex%3A32013R1303> (accessed 17.11.2020).
15. Secundo, G., Perez, S., Martinaitis, Z., Leitner, K. (2017). An Intellectual Capital Framework to Measure Universities' Third Mission Activities. *Technological Forecasting and Social Change*. Vol. 123, pp. 229-239, doi: 10.1016/j.techfore.2016.12.013
16. Leydesdorff, L. (2000). The Triple Helix: An Evolutionary Model of Innovations. *Research Policy*. Vol. 29, issue 2, pp. 243-255. Available at: <https://www.leydesdorff.net/th2/papers/th2ley.htm> (accessed: 17.11.2020).
17. Etzkowitz, H. (2008). *The Triple Helix: University-Industry-Government Innovation in Action*. London: Routledge. 180 p.
18. Leshukov, O.V., Evseeva, D.G., Gromov, A.D., Platonova, D.P. (2017). *Otsenka vkladov regional'nykh sistem vysshego obrazovaniya v sotsial'no-ekonomicheskoe razvitiye regionov Rossii* [Assessment of the Contribution of Regional Higher Education Systems to the Socio-Economic Development of Russian Regions]. HSE Institute of Education. Series: Modern analytics of higher education. No. 3 (11), 30 p. Available at: <https://ioe.hse.ru/pubs/share/direct/408112764.pdf> (accessed 17.11.2020). (In Russ.).
19. Mikhailov, A.S., Peker, I.Yu. (2019). Territorial Distribution of the Intellectual Capital of Russia. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 28, no. 6, pp. 28-39. doi: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-6-28-39> (In Russ., abstract in Eng.).

Acknowledgement. The study was financially supported by the Russian Foundation for Basic Research, project № 18-013-00447-a "Transitive University in the context of global, national, and regional challenges.

*The paper was submitted 15.06.20
Received after reworking 06.11.20
Accepted for publication 14.11.20*